

MEMBANGUN MOTIVASI YANG DAPAT MENINGKATKAN KEINGINAN PRODUKTIF PEKERJA

Erik Saut H Hutahaeen¹
Tatie Soeranti²

¹²Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jaya

¹erikpio@yahoo.com

Abstrak

Tulisan ini bermaksud untuk membuktikan apakah motivasi dapat membentuk keinginan pekerja untuk produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan melibatkan sebanyak 50 partisipan penelitian, yang merupakan para pekerja yang mana tugas keseharian yang dijalankannya menuntutnya harus bekerja menghasilkan adanya keluaran kerja (output : produk dan gagasan perbaikan kerja)). Adapun dasar pengungkapan motivasi yang digunakan adalah motivasi kebutuhan dari Maslow. Hasil menunjukan Motivasi berinteraksi secara positif kepada keinginan karyawan untuk produktif dalam bekerja. dengan nilai koefisien regresi 0,780 dengan signifikansi 0,00. Motivasi juga memberikan kontribusi terhadap pembentukan keinginan karyawan untuk produktif sebesar 60,9 %.

Kata Kunci : motivasi kerja, keinginan untuk produktif, pekerja

PENDAHULUAN

Permasalahan tentang produktivitas kerja merupakan fokus perhatian bidang industri untuk menunjukkan kemampuannya dalam menghasilkan sesuatu yang dapat meningkatkan performa perusahaan. Asumsinya adalah semakin produktif maka semakin dapat memenuhi permintaan pasar. Pella (2010) memberikan penjelasan bahwa janji yang sifatnya konseptual terhadap program kerja yang bagus, adanya efek terhadap kelelahan kerja pegawai, merupakan model intervensi yang memberikan dampak terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat merubah manusia dari kondisi jenuh menjadi mengalami adanya ketertarikan untuk memberikan semangat yang mengarahkan aktivitas manusia dalam bekerja (Gage & David 1998). Dampak yang dihasilkan adalah produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik maka akan menunjukkan produktivitas kerja yang baik.

Hasil kajian studi yang dilakukan Silalahi (2009) menunjukan bahwa pemimpin yang dapat menumbuhkan dan memelihara motivasi kerja dapat menumbuhkan peningkatan produktivitas kerja yang tercermin melalui adanya nilai-nilai kerja yang baik

melalui suatu proses kerja sama. Penelitian yang dilakukan Ranto (2010) menunjukan bahwa motivasi kerja berindikasi mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja. Cermatannya adalah semakin baik motivasi kerja seseorang semakin baik keefektifan organisasinya, keefektifan organisasi ini dapat dijelaskan melalui adanya keterpaduan kelompok kerja. Produktivitas kerja tidaklah muncul dengan sendirinya, tetapi juga dapat terbentuk karena adanya keadaan internal dari para pekerja untuk meningkatkan output kerjanya (Muchinszky 2009). Dorongan itu bisa disebut sebagai keinginan dari masing-masing individu untuk produktif dalam bidang kerjanya.

Penerapan motivasi kerja sangat bergantung pada kebijakan perusahaan untuk mengimplementasikan jenis motivasi internal dari manajemen perusahaannya. Banyak perusahaan yang sudah mampu menciptakan motivasi kerja yang dapat membuat para pekerjanya mempunyai keinginan untuk produktif. Jika motivasi kerja dapat meningkatkan keinginan untuk produktif dalam bekerja, maka motivasi kerja yang tidak baik dapat menurunkan keinginan pekerja untuk produktif. Namun yang menjadi pertanyaan adalah motivasi kerja yang bagaimanakah yang dapat membuat munculnya keinginan untuk produktif karyawan dalam bekerja?. Dengan

didasarkan kepada pertanyaan tersenut, tulisan ini bermaksud untuk memaparkan bentuk motivasi kerja yang dapat dibangun di tempat kerja agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui motivasi kerja yang dapat membangkitkan produktivitas kerja, penelitian ini menggunakan analisa interaksi antara aspek teori motivasi kebutuhan kerja dari Maslow dan variabel produktivitas kerja. Motivasi kerja dijadikan sebagai variabel yang memprediksikan keadaan dari variabel keinginan untuk produktif pada karyawan dalam bekerja.

Subjek yang diteliti adalah karyawan permanen pada level staff dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Dengan jumlah subjek sebanyak 50. Analisa yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi sederhana. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang berbentuk skala model Likert dengan lima interval nilai.

Berdasarkan data motivasi di dapatkan adalah berupa hasil respon pekerja terhadap sejumlah pernyataan yang mengungkap apakah apakah manajemen mampu untuk memberikan kebutuhan kepada para pekerjanya. Seperti misalnya saja adalah kompensasi yang didapatkan pekerja dapat mencukupi kebutuhan fisiologis kepada para pekerjanya, meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian yang layak. Data keinginan produktif adalah berupa hasil respon terhadap sejumlah pernyataan yang mengungkap keinginan pekerja

untuk produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti misalnya adalah adanya keinginan untuk mencapai target pekerjaannya, yang meliputi target produksi dan target untuk menghasilkan langkah perbaikan kerja. Semakin berkeinginn untuk mencapai atau melebihi target kerja, semakin kuat keinginannya untuk produktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja sering dikaitkan dengan produktivitas kerja, hal ini dapat diceminkan melalui pemahaman bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang digunakan untuk mendorong dan merangsang pekerja terhadap hasil pencapaian kerja (Ranto, 2010). Analogi sederhananya adalah adanya motivasi kerja yang baik maka akan meningkatkan pencapaian kerja karyawan. Pencapaian kerja subjek ditunjukan dengan keluaran hasil kerja (out-put kerja). Setiap karyawan akan menunjukkan perilaku yang berkeinginan untuk produktif dalam menghasilkan barang atau jasa secara efektif, sesuai output dari masing-masing pekerjaan.

Motivasi kerja dapat diimplementasikan melalui keberfungsian yang terpadu dari masing-masing pekerja dalam kelompoknya. Kelompok kerja dan pekerjaannya itu sendiri dapat menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong dan menstimulasi pekerja untuk mencapai target produksi atau kinerja oraganisasi. Motivasi kebutuhan dari Maslow yang terdiri kebutuhan fisiologis, rasa aman dan nyaman, memiliki dan dimiliki, penghargaan, dan aktualisasi.



Gambar 1. Skema Penelitian

Tabel 1.
Hasil Korelasi

		Motivasi	KeinginanProduktif
Motivasi	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
KeinginanProduktif	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji korelasi yang tampak pada Tabel 1 menemukan adanya interaksi yang signifikan antara motivasi kerja dan keinginan untuk produktif dari karyawan. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah 0.780 dengan nilai probabilitas signifikansi interaksi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Nilai koefisien korelasi (.789) menandakan bahwa penerapan motivasi kebutuhan berinteraksi secara signifikan terhadap keinginan pekerja untuk produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan beberapa hal misalnya saja jika dalam bekerja perusahaan menjamin pekerja dapat memberikan kompensasi yang memadai untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Memberikan adanya perlindungan kerja (sistem K3, jaminan kesehatan, kondisi keuangan perusahaan yang baik), Antar pekerja termasuk atasan dan bawahan ada rasa saling memiliki dan saling menerima satu dengan lainnya (budaya kekeluargaan). Setiap pekerja dapat saling memberikan penghargaan atau perusahaan dapat

memberikan penghargaan yang tepat pada pekerja yang dapat mencapai hasil kerja optimal (seperti peningkatan karir). Memberikan kesempatan pekerja untuk mewujudkan semua potensinya menjadi wujud nyata kerja, menerapkan banyak potensi kerjanya dalam bekerja. Maka pekerja mempunyai keinginan yang kuat untuk produktif dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil analisa regresi pada Tabel 2 menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan dari motivasi kerja terhadap keinginan produktif. Motivasi kerja dapat membentuk kemunculan keinginan produktif karyawan. Nilai besaran koefisien regresinya sebesar 60.9%. Besaran kontribusi ini menandakan bahwa motivasi kerja yang diciptakan perusahaan memberikan kontribusi sebesar 60.9 persen terhadap pembentukan keinginan produktif karyawan dalam bekerja. Sebagian besar keinginan pekerja untuk produktif dapat dibentuk oleh faktor penerapan motivasi kebutuhan.

Tabel 2.
Analisa Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.602	10.37320

a. Predictors: (Constant), KeinginanProduktif

Tabel 3.
Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9723.608	1	9723.608	90.365	.000 ^a
	Residual	6240.992	58	107.603		
	Total	15964.600	59			

a. Predictors: (Constant), KeinginanProduktif

b. Dependent Variable: Motivasi

Motivasi kerja dapat menunjukkan interaksi yang positif terhadap pembentukan keinginan produktif karyawan. Hasil uji Anova pada Tabel 3 menunjukkan nilai F hitung 90.365 dan nilai probabilitas signifikansi 0.00 ($p < 0.05$). Maka dapat diketahui bentuk kondisi yang menumbuhkan adanya dorongan dan rangsangan untuk membuat pekerja menjadi lebih produktif adalah motivasi kerja yang didasarkan kepada motivasi kebutuhan.

Kondisi yang pertama adalah organisasi kerja dan pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan akan pemenuhan fisiologis melalui gaji, atau kompensasi lainnya sebagai hasil kerja. Kondisi yang kedua adalah adanya sistem dan prosedur kerja yang jelas yang dapat membuat para pekerja merasa keselamatan dirinya aman dalam menjalankan pekerjaan (sistem K3). Kondisi yang ketiga adalah adanya suatu situasi untuk dapat menjalin suatu hubungan kerja yang baik, dan saling menerima dengan baik di dalam lingkungan kerja. Kondisi yang keempat adalah adanya suatu kondisi yang saling bisa menghormati dan menghargai hasil kerja yang baik, dengan memberikan adanya peluang promosi jabatan. Kondisi yang kelima adalah kondisi yang bagi sejumlah orang dirasakan tidak mungkin; yaitu kondisi yang memberikan adanya kepercayaan kepada pekerja untuk bisa menerapkan prinsip keahlian yang dimilikinya untuk berkreasi dalam bekerja.

SIMPULAN

Meningkatnya keinginan produktif kerja dapat dimunculkan melalui penciptaan

kondisi yang dapat mendorong pekerja untuk menunjukkan kinerja yang baik. Dorongan untuk bekerja dengan baik yang dimaksud adalah motivasi kerja. Adapun kondisi-kondisi motivasi kerja yang dapat memunculkan keinginan untuk produktif adalah: Adanya kompensasi yang dapat digunakan pekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya, seperti makan, minum dan pakaian yang layak. Adanya sistem kerja yang dapat membuat pekerja dapat nyaman melakukan pekerjaannya, seperti jaminan keselamatan dan keamanan kerja. Adanya kondisi yang memunculkan adanya rasa penerimaan diri diantara para pekerja, sehingga mendapatkan adanya perluasan dalam menjalin hubungan sosial dengan banyak pekerja. Adanya sistem yang dapat mengembangkan dan meningkatkan karir bagi pekerja yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik, adanya penghargaan khusus kepada para pekerja sesuai ukuran prestasi kerja yang baku. Adanya kesempatan bagi pekerja untuk dapat mengaktualisasikan dirinya melalui pekerjaan yang dihadapinya, yaitu dengan memberikan kepercayaan terhadap keahlian yang sudah dimiliki oleh pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Pella, D.A 2010 *Tujuh Langkah Transformasi Manajemen Kinerja Korporasi : Rahasia Peningkatan Kinerja Bisnis* Penerbit Republika, Jakarta.
- Ranto, B. 2010 *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Persepsi Kebijakan Perusahaan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas : Studi Pada PT Trigatra*

Usahatama. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. No 02/TH.XXXIX 2010.
Silalahi, B.Y. 2009 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya

Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Proceeding Seminar Ilmiah Nasional PESAT*. Vol 03 Oktober 2009.